

UAゼンセン瑞祥会・ルポアユニオン ユニオンニュース

第33号

2021年1月28日発行

発行責任者 船川 健吾

編集責任者 神余 秀紀



瑞祥会・ルポアユニオンHP

<https://zuishou-ru.com/>

2021年度第1回・第2回団体交渉開催 コロナ対策の提案に前向き回答

去る2020年12月29日と2021年1月15日、Zoomを使用し、オンラインにて組合執行部と法人担当者の間で団体交渉を行いました。

継続協議となっている慰労金については、法人より依頼のあった「職員の疲弊」「負担の増大」についての資料を事業所ごとに作成し、提示したうえで交渉に臨みました。また新型コロナウイルス感染症対策業務、制限の統一について提案しました。

新型コロナウイルスに係る職員への慰労金について

組合	法人
<p>(各事業所の対策を提出した上で) コロナ対策に労力を費やしているのので慰労金を支給していただきたい。</p> <p>シミュレーションを示していただきたい。</p> <p>「どれだけのお金があり、これだけお金(慰労金)を出したら残りはいくらになる」ということを示してもらいたい。「出さない」「はい、わかりました」とはならない。</p>	<p>これまでお伝えしたとおり、支給の予定はない。十分な対策ができていない施設がある中で、全員に支給するのはどうなのか。そもそも法人の考え方では支給しない。コロナ対策は通常業務と判断する。</p> <p>支給するつもりがないのに慰労金を支給するシミュレーションをするのか。</p>

新型コロナウイルスに係る業務、制限などの統一について

組合	法人
<p>(事業所ごとの対策を示し) 事業所によって感染対策が違う。基準があれば職員が迷わないのではないかと。</p> <p>法人として最低限の標準を示していただき、その上で施設の実態に合わせた対策を加えれば良いと思うので、法人の標準予防策を示してほしい。</p> <p>標準について、できれば労使で、気が付くところを考えていければベストなのではないか。特に看護師が入って考えていけたら良いものができるのではないかと。</p> <p>職員の県外移動については自己判断が良いのか。各事業所で把握し、条件を付け、休暇取得、給与補償をするのがベストではないか。コロナを持ち込まないことが大事だと思う。</p>	<p>各施設において今のやり方が妥当なのかを話し合う方が良いと思う。</p> <p>各施設の構造も業務形態も違うので、そこは施設で話をしながらどういう対策をすれば良いと決めれば良い。</p> <p>法人としての基準を作り、各事業所に伝える。発信できるように準備していく。</p> <p>基本的には県外移動は控えましょうという声掛けをしている 持ち帰り検討する。</p>

『組合所感』

慰労金については、法人から依頼のあった事業所ごとのコロナ対策を示し「職員の疲弊」「負担の増大」について伝えましたが、法人の答えは変わりませんでした。「支給しない」「支給するつもりがないのにシミュレーションをするのか」との返答は、歩み寄りの姿勢が感じられず、とても残念です。支給しない（できない）のであれば、法人の財務状況の中でのシミュレーションを提示した上で丁寧な説明が必要です。

コロナ対策については、法人としての標準を発信する。県外移動については、一旦持ち帰り検討するとの返答をいただきました。また感染予防としてゾーニングや出勤グループの分けも提案しました。そうすることで仮にクラスターが発生しても感染拡大を最小限にとどめることができ、他事業所職員も安心して応援に行けるのではないのでしょうか。

まもなく春の労働条件闘争が始まります。慰労金については同時に要求を継続していきます。

今はコロナを持ち込まないこと、発生させないことが最優先です。労使共に危機意識を高く持ち、利用者が安心して過ごせ、従業員が安心して就業でき、法人が安心して事業運営できるよう提案、協議していきます。

新型コロナに関する Q&A

Q. **新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、どのようなことに気をつければよいのでしょうか。**

A. **新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、休業期間中の賃金の取り扱いについては、労使で十分に話し合っていたいただき、労使が協力して、労働者が安心して休むことができる体制を整えていただくようお願いします。**休業期間中の賃金の支払いの必要性の有無などについては、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案するべきですが、労働基準法第26条では、**使用者の責に帰すべき事由**による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならないとされています。

また、労働基準法においては、平均賃金の100分の60までを支払うことが義務付けられていますが、労働者がより安心して休むことができるよう、就業規則等により各企業において、100分の60を超えて（例えば100分の100）を支払うことを定めていただくことが望ましいものです。なお、休業手当を支払った場合、支給要件に合致すれば、雇用調整助成金の支給対象になります。

Q. **労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んでいます。休業手当の支払いは必要ですか。**

A. **新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるために労働者が自主的に休む場合には、通常の病欠と同様に扱い、年次有給休暇を使用するなどが考えられます。**

ただし、年次有給休暇については、あくまで本人が請求した時季に与えるものですので、使用者側から一方的に取得させることはできません。

尚、例えば発熱などの症状があることのみをもって一律に休んでもらう措置を取る場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

(厚生労働省ホームページより引用)

✂-----きりとり-----

新規加入申込書

申込日 年 月 日

氏名	フリガナ	生年月日	
住所	〒		
電話番号			
施設名		経験年数	年 月
職種		雇用区分	正社員 パート